

学びあい、育ちあい  
ひびきあう子どもたち

社会福祉法人 蒼生会

幼保連携型認定こども園

モモ・ピノ

小規模保育園

ナナ

2025 年度事業計画

ワクワク

キラキラ

トキトキ

ニコニコ

ウキウキ

## 目次

I	はじめに	
II	法人理念	1
	・理念の三層構造	
	・蒼生会『7つの行動指針』	
III	保育理念	2
	・教育保育目標	
IV	子どもの権利と保護者支援	2
	・子どもの権利に関する園内外の研修	
	・保護者の理解・協働を深めるための取り組み	
V	人材育成	2
	・人事制度の活用推進	
	・育成採用計画について	
	・研修計画	
VI	職員体制	6
VII	自己評価について	7
	・保育教諭・保育士等による自己評価	
	・園による自己評価	
VIII	保育の質向上の取り組み	9
	・開かれた教育課程	
	・保育のやりがいを支える働き方	
	・各園の重点課題	
IX	2025年度年間予定	9
	・会議・全体会議・主な行事予定・訓練計画	
	・健康管理・施設管理	

### 各園の重点課題および計画

- 認定こども園モモ
- 認定こども園ピノ
- 保育園ナナ

(添付)

- 2025年度年間予定表

# 2025年度 児童福祉部事業計画

## I はじめに

中期経営計画のコンセプト「事業の継続性の追求」における喫緊の課題が「財務の安定・改善」「人材の安定化・補充」である中で、児童福祉部では引き続き3園の人的・物的資源を最大限に生かし、連携組織の基盤強化に取り組みます。質の高い保育を目指し学び実践し続ける専門家集団となるため、今年度も各園の強みを生かして自立することにより、教育保育の質を高め合うことを目指し、各園での自己評価後、園ごとに計画を策定しました。

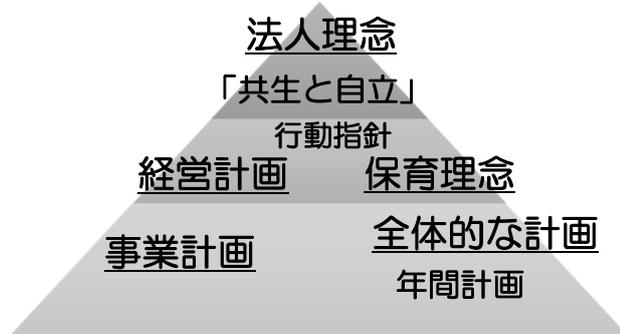
3園のガバナンスの強化のため、各園事業計画の冒頭には、法人理念に基づいた保育理念と、誰に何を、何のために働きかけるか、という取り組みの方向を記載しました。日々の業務である具体的な取り組みに埋没すると全体像が見えなくなります。職員一人ひとりの価値観と法人・保育理念等の協働の知識を結び付け、職員がより主体的に目標を意識し、目的を達成していけるよう、自己評価および計画の策定にあたっては全職員へのアンケート等を実施し、結果をもとに職員代表による計画検討の場を設けました。

保育の質の鍵は保育者自身にあります。保育実践の質の維持や向上のためは、個々に応じた学びが継続できるよう研修計画を作成するとともに、各園の重点課題に基づいた研修を充実させ、人材育成に取り組んでいきます。

## II 法人理念

一人ひとりが向上心を持って、目的・目標を達成し、「自立」を目指す。  
そして、自立した人たちによって連帯社会・「共生」社会を形成する。  
「共生」社会の中で、より多くの人たちが「自立」できるように助け合う。  
さらに多くの人たちが「自立」し、より大きな「共生」社会の形成へと繋がる。

理念と計画の構造



## 蒼生会『7つの行動指針』

- 1 私たちは、常日頃から互いの立場にたって行動し、お互いを尊重し合える関係をつくります。
- 2 私たちは、日々、同じ大きな目標に向かって進み、同時に、自分の中に小さな目標を立て、行動します。
- 3 私たちは、日々、自己を高める努力を怠りません。
- 4 私たちは、私たちを取り巻く、多くのルールを遵守し、その行動には責任を持ちます。
- 5 私たちは、今いる地域で根を張り、その地域全体が大きく育つように努力します。
- 6 私たちは、常に変化を恐れず、勇気をもって変化を生み出す立場になり、同時に、その変化を受け入れられる、ゆとりを持ちます。
- 7 1～6以外で、一人ひとりが自分にとって大切な行動指針をひとつ定め、それを遵守します。

「

」

### Ⅲ 保育理念

感じたことを自ら考え、  
自らの意志を行動と結びつけることが育まれる保育を実現します。  
そして、誰もが受けいれられ、そこに集う者たちのふさわしい場をつくり、  
誰もが生きる希望をもてる社会を実現します。

#### 【教育保育目標】

- ・心も体も健やかな子
- ・豊かな感性と創造性のある子
- ・生活体験と遊びを通し自分自身と世界を信頼し生きていく力がある子

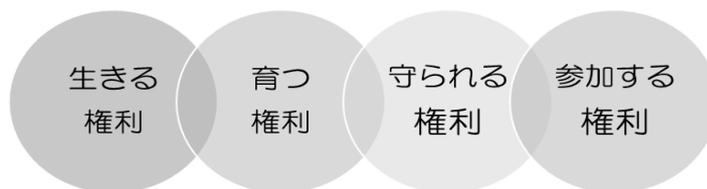
### Ⅳ 子どもの権利と保護者支援

私たちは、家庭での子育ての実践を支えます。

子育ての第一義的責任を有する保護者の自己決定を支え、子どもにかかわるすべての人が、権利の主体である子どもの「最善の利益」を最優先に考えて行動する地域社会を目指し、以下のことに取り組みます。

#### 1. 子どもの権利に関する園内外の研修

子どもの権利条約「4つの柱」



#### 2. 保護者の理解・協働を深めるための取り組み

すくすく成長記録、保育ドキュメンテーション、教育保育への保護者の参加（行事・保育参加・保育者体験）、保育アプリで子ども様子・園のおたより・給食に関すること・保健に関すること・行事に関することを配信、連絡帳、モモ・ピノ・ナナのこどもの日

### Ⅴ 人材育成

#### 1. 人事制度の活用推進

人材育成\*1を目的とした人事制度（人事考課、研修体系）を活用し、今後も、理念を具現化する唯一の存在である職員の資質能力を育むことに取り組み、園内外での研修の推進、個人の目標設定や育成者による達成度の定期的なフォローによる、職員一人ひとりのモチベーションや専門性の向上を目指します。

\*1 人材育成とは自己教育も含む

また研修内容の充実を図ると共に、研修動画やDVDの活用により、法人目標である階層・職能別研修の効率化にも引き続き取り組みます。段階を経て人材育成を行うために、組織的な育成計画は以下の順で取り組んでいきます。取り組み年度は各園の状況に合わせて行うため、3園共通ではありません。

(1) 人材育成者の養成と並行し若手職員の育成

- ・外部：相模原市中堅研修Ⅰ・Ⅱ参加、マネジメント研修参加
- ・園内：会議のファシリテータだけでなく、保育現場での指導含む

(2) 人材育成者が実習担当者になり、実習担当者の育成

(3) 実習指導者の育成

## 2. 育成採用計画について

保育の質を上げるには、保育者自身の客観性や主体性を語り、同僚たちの多様な観る視点を自身の保育に取り入れ、問いをもつ力を育成することが必要であると考えます。

育成においては、子ども理解に基づく保育を、子ども一人ひとりに対し具体的に考える力をつけるため、引き続き、保育者自身が変わることで子どもが変わることを実感できることを重視していきます。保育者ひとり一人が内省し、保育を振り返る力をつけ、自らが気づき変わっていくことが嬉しく、語り合うことが喜びとなる育成を組織的に取り組みます。また、人材育成や採用は入職前から始まっていると考え、下記の体験の場もより良い場になるよう取り組んでいきます。

- ・乳幼児期 …教育保育
- ・中学生 …職業体験・家庭科の保育実習
- ・高校生 …インターンシップ
- ・養成校の学生…ふれ合い体験・保育実習
- ・職員 …入職前研修・園内研修・園外研修

## 3. 研修計画

(1) 研修目的

- ・理念、方針の理論を学び実践する力をつける
- ・専門スキルを身につける
- ・多様なあり方を相互に認め合う力をつける
- ・対話を通し理解し、合意を形成する力をつける
- ・倫理性を持ち、豊かな人間性をそだてる

(2) 階層別の研修目標

新人研修

『法人理念・保育理念を理解し、保育の基礎的な力を養う』

一般クラス（初級）

『法人理念・保育理念への理解を深め、保育の基礎的な力を向上させる』

一般クラス（中級）

『自ら問いを生み出し、課題を解決する力を養う』

一般クラス（上級）指導監督クラス（初級）

『人材育成者としての資質能力を養い、自ら向上していく力を養う』

指導監督クラス（上級）

『組織マネジメント力を養い、その力を自ら向上させる力を養う』

管理クラス（初級・上級）

『未来を見通し、組織を成長させる力を養う』

### （3）研修内容

#### ① 階層別研修、園内研修（毎年実施）

OJT は通年各部署において育成し、成長は人事考課にて評価する

階層別研修	
新人	<p>【園内研修】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・理事長研修 法人理念</li><li>・新人① 基本方針・就業規則・人事考課等</li><li>・新人② 理念・方針・児童指針</li><li>・新人③ 危機管理1（安全ツアー）</li><li>・新人④ 業務マニュアル*資料配布（労務：休みの連絡、連絡網、メール）</li><li>・新人⑤ 危機管理2（SIDS、呼吸チェック、人数確認）</li><li>・新人⑥ 危機管理3（アレルギー）</li><li>・新人⑦ 配慮の必要な園児（気になる子と支援児の違い、市の取り組み：プロフィールシートについて）</li><li>・新人⑧ 記録のとり方・書き方（保育経過記録・指導要録）</li><li>・接遇とは</li></ul> <p>【OJT】</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/>生活習慣 食事・手洗い</li><li><input type="checkbox"/>生活習慣 排泄・着替え</li><li><input type="checkbox"/>人事考課表の記入の仕方</li><li><input type="checkbox"/>連絡帳、日誌の書き方</li><li><input type="checkbox"/>保育アプリの使い方</li><li><input type="checkbox"/>登降園時の対応・電話対応</li><li><input type="checkbox"/>事故・怪我・体調不良時の対応 報連相</li></ul>
一般クラス （初級）	<p>【園内研修】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・支援保育とは</li><li>・乳児の食べる機能の発達と成長・発育（DVD鑑賞）</li><li>・食べることをなぜ学ぶのか① 摂食機能</li><li>・食べることをなぜ学ぶのか② 園の食に対する考え方（素材、調理法、食事の雰囲気）</li></ul> <p>【資料】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・障害の世界を知る（DVD鑑賞） a) テンプルグランディン b) だってしょうがないじゃない</li></ul> <p>【園外研修】相模原市ステップアップ、さがみはら保育者研修体系 他</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・子どもの権利、人権</li><li>・相模原市教育保育ガイドライン</li><li>・指針・要領の理解</li><li>・心肺蘇生法</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・乳幼児の事故や疾病への対応</li> </ul>
一般クラス（中級）	<ul style="list-style-type: none"> <li>【園内研修】</li> <li>・人事考課 新任考課者研修</li> <li>【園外研修】相模原市ステップアップ、さがみはら保育者研修体系 他</li> <li>・支援保育（東都先生）</li> <li>・子どもの権利2</li> <li>・全てのこどもと家族が輝けるために（難病、医療的ケア等について）</li> <li>・中堅Ⅰ期</li> </ul>
一般クラス（上級） 指導監督クラス（初級）	<ul style="list-style-type: none"> <li>【園内研修】</li> <li>・マネジメント（リーダー論）</li> <li>・支援保育</li> <li>・保育ソーシャル技術の実践</li> <li>【園外研修】相模原市ステップアップ、さがみはら保育者研修体系 他</li> <li>・中堅Ⅱ期 1年目</li> <li>・実習指導者研修</li> <li>・自己評価</li> <li>・保育ソーシャル技術</li> <li>・国内長期継続研修または海外研修</li> </ul>
指導監督クラス（上級）	<ul style="list-style-type: none"> <li>【園内・園外研修】相模原市ステップアップ、さがみはら保育者研修体系 他</li> <li>・園内外での発表や研究</li> <li>・中堅Ⅱ期 2年目、フォローアップ研修</li> </ul>
管理クラス（初級・上級）	<ul style="list-style-type: none"> <li>【園内・園外研修】相模原市ステップアップ、さがみはら保育者研修体系 他</li> <li>・施設長研修</li> <li>・ハラスメント</li> <li>・関連法令</li> <li>・防火管理者</li> <li>・経営セミナー</li> </ul>
<b>園内研修（毎年実施）</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・シュタイナー保育</li> <li>・SIDS</li> <li>・人数確認</li> <li>・心肺蘇生訓練</li> <li>・防犯訓練(年2回)</li> <li>・誤食訓練</li> <li>・季節の祝祭</li> <li>・プール・水遊び</li> <li>・SNS</li> <li>・感染症</li> <li>・事業計画</li> <li>・全体的な計画</li> </ul>	

② 各園の重点課題に応じて行う研修

具体的な内容は各園の事業計画に記載

※BCPに関しては、計画周知のため2025年度中に各園で研修・訓練を実施する

③ 専門分野研修

キャリアアップ研修、相模原市保育者ステップアップ研修、さがみはら保育者研修体系、  
オーディオパーテ、子どもの食事研究所他

…アレルギー、衛生管理・感染症、給食業務、防災・救命救急、年齢ごとの教育保育、  
事故予防、苦情要望、保育実習、主幹・主任研修、施設長研修等

④ 自主研修

保育士会・保育連絡協議会研修等、自主勉強会、読書会、オイリュトミー

⑤ 外部講師による研修

支援保育、発達相談（臨床発達心理士による相談）

※自主研修援助制度の適正な運用

キャリアパスに応じた自主研修を受ける場合には、申請により交通費や研修費用を支援する。

※長期勤続者対象研修（海外研修と国内長期継続の学びは、1名につきどちらか一方）

・海外研修

勤続10年以上の職員で、施設長が推薦する者を対象に、視野の拡大・柔軟な思考の育成を目的として、原則10年目の職員がいる年の1回実施する。

・国内長期継続研修

勤続10年以上の職員で、施設長が推薦する者又は本人より申請を受け、理事長・施設長の承認を得た者を対象に、視野の拡大・柔軟な思考の育成を目的として実施する。

Ⅵ 2025年度 職員体制

2025.4.1付

1. モモ

	常勤	非常勤
園長	1	
主幹保育教諭	2	
指導保育教諭	2	
保育教諭	12	3
看護師	0	4
栄養士	2	
調理員	2	1
ライフサポーター		2
計	20名	10名
合計	30名	

2. ピノ

	常勤	非常勤
園長	1	
主幹保育教諭	1	
指導保育教諭	1	
保育教諭	7	8
栄養士	1	
調理員	3	
事務	1	
ライフサポーター		2
計	15名	10名
合計	25名	

3. ナナ

	常勤	非常勤
園長	1	
保育士	3	6
ライフサポーター		1
計	4	7
合計	11名	

## Ⅶ 自己評価について（保育所における自己評価ガイドラインより）

### 1. 保育教諭・保育士等による自己評価

#### 『子ども理解』～語り合い学びあい～

##### （１）日常の保育の過程に位置づけられる「保育内容等の評価」

- 全体的な計画に基づき、子どもの生活や発達を見通した長期的な指導計画と、それに関連し、より具体的な子どもの日々の生活に即した短期的な指導計画が作成されている。  
保育内容等の評価は、これらと連動するものとして、保育活動の区切りとなるような時期を選び一定期間（月・期・年などの単位）の保育の展開・経過に対して行われるとともに、日々（１日・数日・週などの単位）の保育についても行う。

・・・週日案、月案、年間指導計画、個別指導計画等における評価・カリキュラムマネジメント

- 保育を振り返ることにより、子どもの行為・言葉の背景や保育教諭等の関わりなどについて、実践の最中には気がつかなかったことや直感的に感じ取っていたことを意識化する。  
個々の実践の中で得られた子どもや保育についての気づきや理解は、振り返りの過程でのより深い省察や他の職員との語り合いなどを通じて、整理されたり関連づけられたりすることで、次第に体系的なものにしていく。

・・・クラスの振り返り、打ち合わせ、園内研修、職員会議等

- 保育の改善・充実に向けた検討を行う中で、目指すべき方向性やその具体的な手立てとともに、日頃の保育において自分あるいは自分たちの大切にしていることや課題となっていることを、改めて明確化していく。また職員間での対話や協議を通して、組織全体で共有し、さらに、評価の結果とそれを踏まえた取組に関して情報を公開・発信することにより、園の方針や姿勢、現在の状況などについて、保護者や地域住民等からの理解を得ることにつなげていく。

・・・全体会議、公開保育、保育参加・保育者体験、保護者アンケート  
職員アンケート等、園だより、懇談会、こどもの日等

- 評価によって明確化された保育の改善・充実の方策は、全体的な計画や指導計画、研修計画等の作成や見直しに反映し、次年度の保育の展開に生かす。

・・・園の自己評価、事業報告、次年度の重点課題・事業計画、全体的な計画等

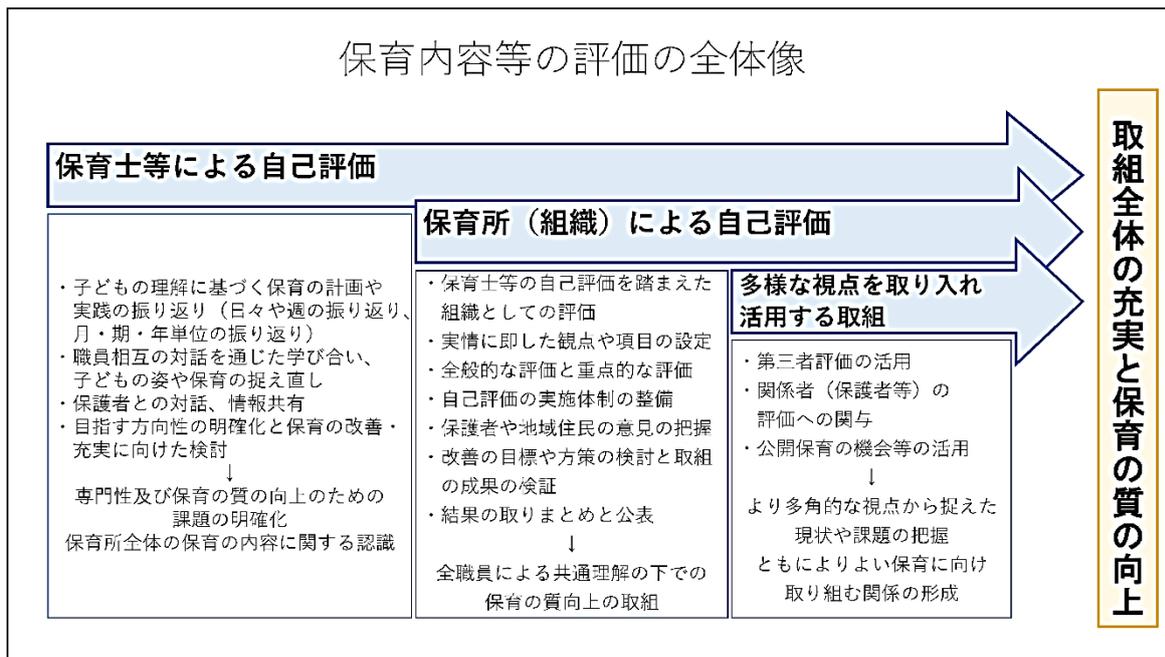
##### （２）評価の目的

子どもの豊かで健やかな育ちに資する保育の質の確保・向上

##### （３）保育内容等の評価の意義

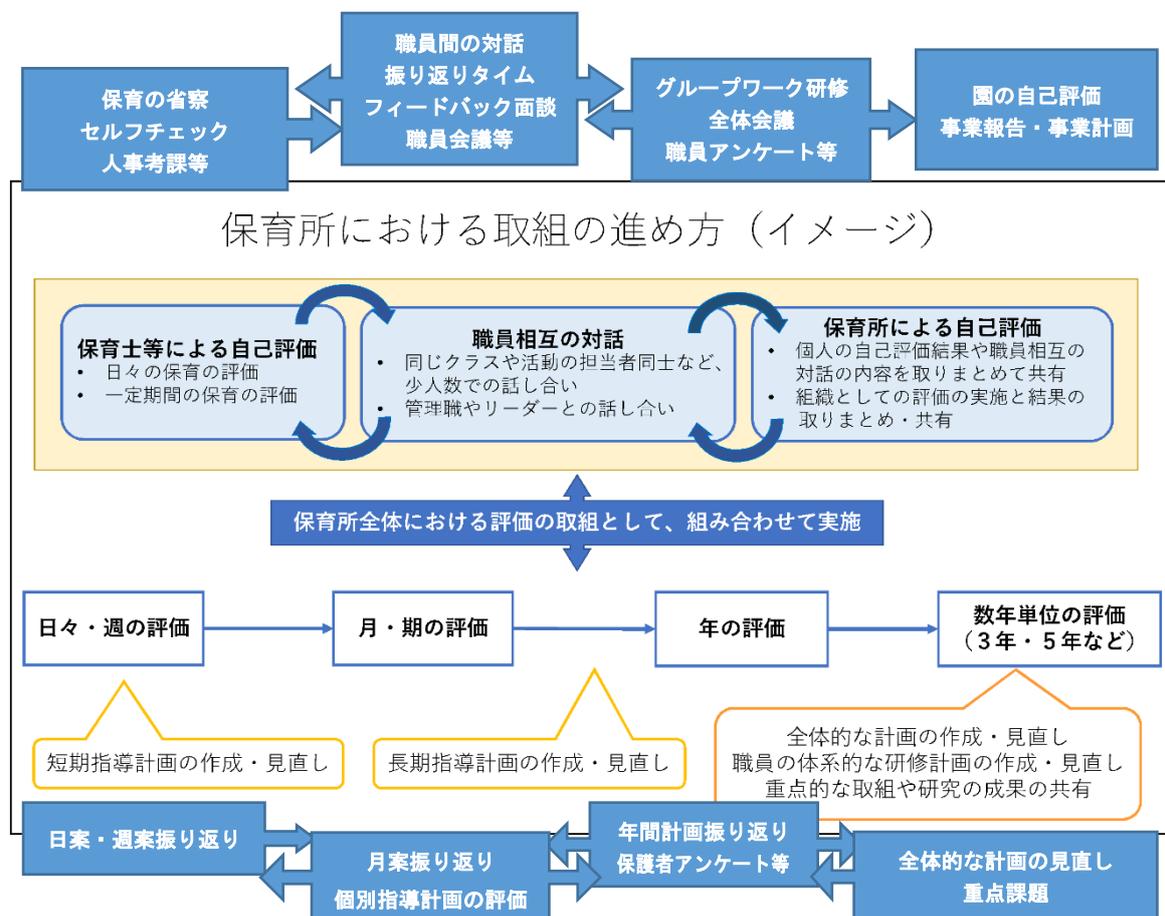
- 保育教諭・保育士等が、子どもに対する理解を深め、保育の改善や充実が図られること
- 職員の資質・専門性の向上と職員間の相互理解や協働が図られること
- 評価結果の公表等により、園と関係者（保護者等）の間で子どもや保育についての理解が共有され、両者の連携が促進されること。

## 保育内容等の評価の全体像



## 2. 園による自己評価

幼保連携型認定こども園教育保育要領（保育所保育指針）に基づく自己評価シート、職員アンケート等、事業報告にて評価し、次年度の計画に反映させる。



## Ⅷ 保育の質向上の取り組み

今年度も次の3つの柱で各園が取り組みを実践する。取り組み状況は3園で共有し、年度末の自己評価にて次年度の課題を抽出する。

### 1. 開かれた教育課程

公開保育、関係者評価（保護者アンケート）、保育参加、園だより、懇談会、モモ・ピノ・ナナのこどもの日等

### 2. 保育のやりがいを支える働き方

保育アプリの導入、会議の質を高めるファシリテーション、ノンコンタクトタイムの効果的な活用

### 3. 各園の重点課題

各園の事業計画に記載

## Ⅸ 2025年度年間計画

### 1. 会議・打合せ

	会議名	参加者と回数
会議	代表者会議モモ・ピノ・ナナ 給食会議モモ・ナナ 給食会議ピノ  全体会議モモ・ピノ・ナナ ケース会議ピノ・ナナ CD会議モモ  事業計画作成会議ピノ クラス会議	クラス代表 12回/年 クラス代表 12回/年 クラス代表・厨房（離乳食、乳児食、幼児食ごと） 各12回/年  全職員 4回/年 全職員 全体会議にて実施 クラス代表 年4回 CD・施設長・（主幹）12回/年 部署代表 1月 部署代表 1回/年 乳児・1.2歳児・幼児ごと 各12回/年
打ち合わせ 相談	★モモ・ピノ ☆モモ 園長相談日 モモ ケース相談日 モモ 医ケア連絡会 モモ 連携園連絡会モモ・ナナ 非常勤連絡会 ピノ	園長・主幹・副主幹・指導教諭 12回/年 主幹・副主幹・指導教諭 12回/年 園長・相談者 2~4回/月 CD・相談者・主幹又は園長 2~4回/月 看護師・主幹又は園長・CD 随時 モモ指導教諭（補佐主幹）・ナナ担当者 乳児・幼児担当 各2回/年
3園共通	児童福祉部会議	各園施設長・モモ主幹 12回/年

※会議は①検討事項、②確認事項、③報告事項で構成される。検討事項は会議前に入力をしており、業務削減・時間の有効活用をする。また付箋を使ったワークやホワイトボードに記入をして、個人のノートを廃止し、情報共有をする方法を徹底していく。

全体会議日程	内容	勤務体制
5/17(土) ナナ 5/31(土) モモ・ピノ	○伝達事項 ○研修報告 ○園内研修 ・各園の重点課題に応じた研修	半日または一日勤務 ※モモ・ナナに関しては、土曜日が会議に当たる日は連携園の職員が保育に従事する。 ※3月は午前中卒園式
8/23(土) ナナ 8/30(土) モモ・ピノ	・3園合同研修(12月)等 ○訓練 ・非常用滑り台体験・放送設備・心肺蘇生 ・防犯訓練(2回)・アレルギー誤食訓練	
11/22(土) ナナ 11/29(土) モモ・ピノ	○行事準備、打ち合わせ ・こどもの日準備(8月) ・りんごの庭準備(12月)	
3/14(土) モモ・ピノ・ナナ	○その他 ・次年度の事業計画・新年度準備(3月) ・各部屋の整理・整頓・担任打ち合わせ	

### 3. 主な行事予定 ※詳細は別紙年間予定表

月	園内行事	保護者参加行事
4	入園の集い・進級のお祝い、春のおまつり	
5	幼児遠足・苗植え(ナナ)・季節の足湯(菖蒲)	乳児懇談会、幼児遠足、災害時伝達訓練
6		幼児懇談会
7	夏のおまつり(幼児)	
8		
9	モモ・ピノ・ナナのこどもの日	
10	親子で遊ぼう・同窓会(ピノ)	引き渡し・引き取り訓練 親子で遊ぼう(ピノ)
11	秋のおまつり 世界子どもの日	さがみはランド
12	冬のおまつり、りんごの庭(幼児)、お楽しみ会(幼児) 季節の足湯(柚子)	
1	お茶会(モモ・ピノ)	懇談会 防犯教室
2	卒園遠足、ひなぎく職員・在園児招待行事	ひなぎく保護者招待行事(ピノ5歳)
3	卒園式	卒園式 ひなぎく祭(モモひなぎく)
備考	誕生会は一人ひとりの誕生日に実施	誕生会(幼児)

※保育者体験・保育参加「来て見て遊ぼう」の受け入れは感染症の状況をみて開始

※感染症対策により、行事の予定および内容は変更する場合あり

#### 4. 訓練計画 ※詳細は別紙「安全計画」または「訓練計画」

訓練	回数	内容
避難訓練・消火訓練	毎月	人数確認（毎月） 避難経路の確保・確認方法（毎月） 避難所又は広域避難場所への避難（年1回以上） 水害時避難（年1回以上） ※延長・早朝保育中の災害、2人用抱っこひも使用、避難カート使用、怪我の救護、夕方停電時など様々な想定で訓練を実施する
通報訓練・水消火器訓練	年2回	消防署への通報訓練・水消火器を使用した消火訓練
災害時伝達訓練	年1回	保護者への電話連絡訓練
防犯訓練・不審者訓練	年2回	放送設備の使用方法・隠語の確認 園内、園庭（テラス）への侵入者や園外での不審者対応 ※園児参加の不審者訓練を必ず年1回は実施する
心肺蘇生訓練	年1回	心肺蘇生法の実施訓練
引き取り・引き渡し訓練	年1回	保護者への引き取り・引き渡し
合同訓練	年2回	高齢ナナ・児童ナナで合同訓練を行う
アレルギー誤食訓練	年1回	誤食時の対応・エピペントレーナー等
外部講師による安全教育		交通安全教室（幼児）・防犯教室（幼児）

非常用持ち出し袋点検・災害用品・備蓄品点検 各園安全計画に基づき実施

#### 5. 健康管理 ※詳細は別紙保健計画

- (1) 健康診断  
利用開始時の健康診断及び、市の健診マニュアルに則り実施
- (2) 歯科健診  
市の健診マニュアルに則り実施
- (3) 身体測定  
市の健診マニュアルに則り実施
- (4) 尿検査  
年1回実施

## 6. 施設管理

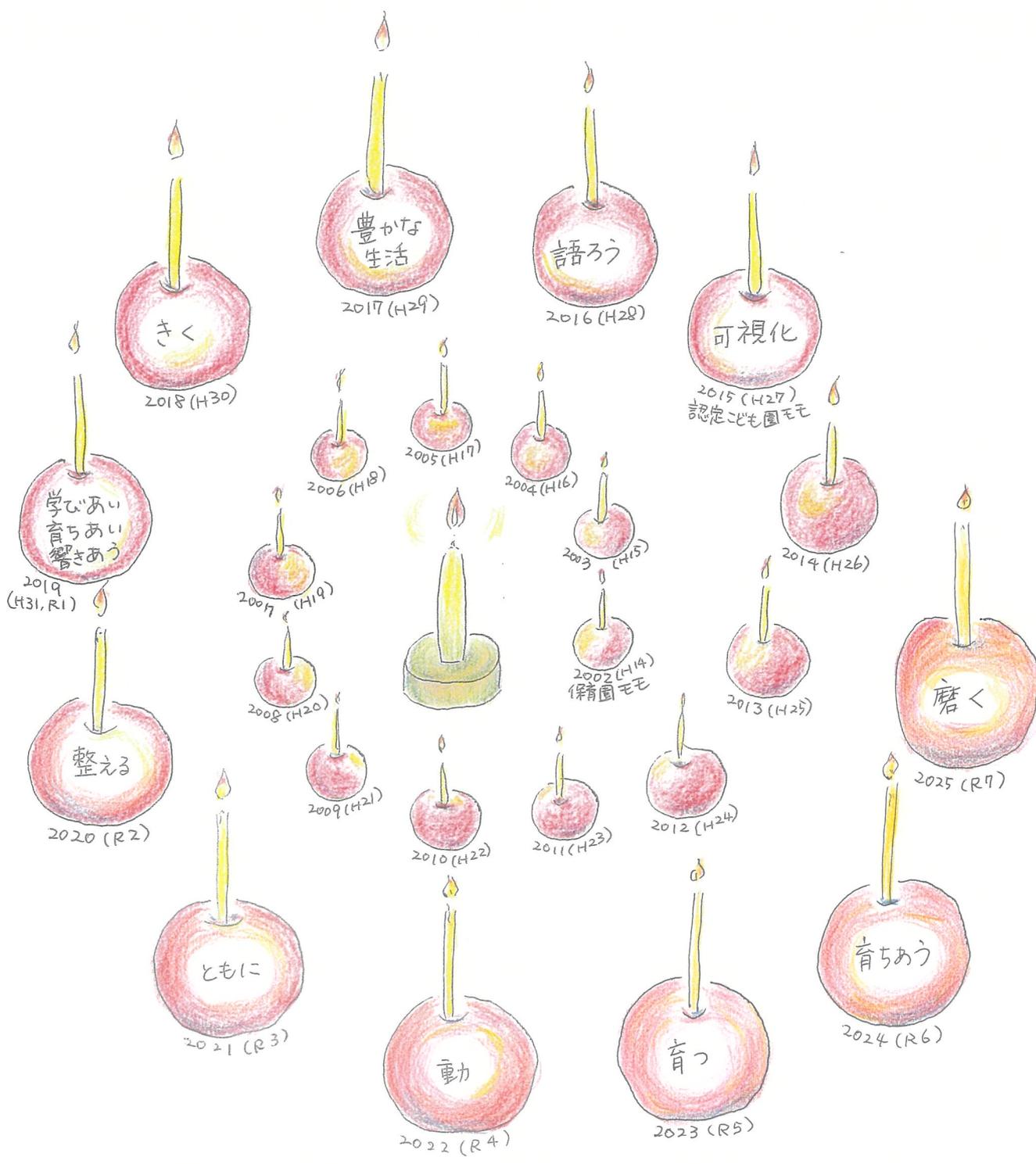
内容		担当者
○園舎の修繕 保育室、園舎内外の環境・安全の報告後 適宜修繕又は修繕依頼を行う		事務、主幹
○園内外の環境整備 園児が安全に過ごし、心身の健康と情緒の安定を図る		全職員
園児が安全に過ごせる環境作り	園内外の安全点検-修繕 ・「ひやり-事故」の報告 ・日常清掃-布玩具等の洗濯 ・掃除用具の清潔・布巾類の衛生管理 ・消毒の適切な使用・散歩コースの安全点検-情報共有(散歩マップ作成)・遊具等の点検	
室内外での適切かつ快適な環境作り	適切な気温-湿度の設定 ・グリーンカーテン-すだれの設置 ・遊具等の補充 ・花の植え替え ・雑草取り ・砂場の砂補充	
担当による定期点検		保健衛生・安全対策
○園内外の設備点検・整備		防火管理者
法定点検	年2回 業者による消防設備の点検	委託業者
消防設備点検	年3回 自主点検	施設長、主幹
園内外設備点検	年3回 自主点検	施設長、主幹
日常点検	毎日	全職員
○砂場の細菌検査	年1回(モモ・ナナ)	委託業者
○庭木の剪定	年2回(モモ)	委託業者
○定期清掃	年3回	委託業者
○害虫駆除	年3回	委託業者
○環境衛生検査	年2回	学校薬剤師

幼保連携型認定こども園  
認定こども園モモ

2025 年度事業計画

## 目次

P1	I 事業計画の作成にあたり
P2~6	II 2025年度の重点課題 目標『保育者自身が感覚器官を育み、子どもが感じていること を感じられる身体性の獲得』 課題1「子ども理解」 課題2「安全」 課題3「子育て支援」 課題4「職員の資質向上」
添付	全体的な計画
	教育課程





## I 事業計画の作成にあたり

環境を通して行う教育及び保育の意義を理解し、子どもの主体性と保育者の意図や願いのバランスをとって保育実践をします。平成31年より、認定こども園協会の自己評価ツールを使用し保育の営みを数値で評価する試みをしてきました。ツールの目的には平成29年度に告示された「幼保連携型こども園教育・保育要領」を学び、そして深めることも目的としていました。5年取り組み、評価に膨大な時間が要すること、評価が形骸化してきたため、評価方法の改善を考えることにしました。過渡期である令和6年度の評価は、事業計画から全職員で保育理念に基づく保育実践を振り返り、課題を見出しました。新たな取り組みとして、各自の目指す保育者像を明確にし、その実現に向けた必要な資質能力を身につけるための研修を計画しました。研修や会議の実施回数当は数値化し、保育内容については効率よくかつ客観的評価の方法を1年かけて検討していくことにします。保育実践において、振り返りの目的は、自らの行為を省みて保育の質を担保・維持向上させ、保育者の成長のためにおこないます。保育者のかかわり方次第で、子どもの成長に大きな影響を及ぼすからです。

昨年度の振り返りでは、保育者自身の感じる力の弱さが見えてきました。そこで、今年度のテーマは「磨く」としました。保育者の感覚器官を育み、自分が感じていること、子どもが感じていることを感じられる身体性を獲得することを目的に学び、実践をしていきます。

### 法人理念（基本理念）

共生と自立

### 保育理念

感じたことを自ら考え、自らの意志を行動に結びつけることが育まれる保育を実現します。誰もが受け入れられ、そこに集う者たちのふさわしい場をつくり、誰もが生きる希望をもてる社会を実現します

### 子ども像

しなやかでたくましい心と体

### 教育保育目標

- ・心も体も健やかな子を育てます
- ・豊かな感性と創造性のある子を育てます
- ・生活体験と遊びを通し自分自身と世界を信頼し、生きていく力を身につけます

### 指導計画

(各年齢年間指導計画／アプローチカリキュラム・安全/保健/食育計画)

### 教育・保育活動の基本方針

- ・養護の行き届いた環境のもとで様々な欲求を適切に満たし、生命の保持及び情緒の安定を図る
- ・一人ひとりの子どもの育ちを大切にし、発達特性や過程に応じ、園児が主体的に活動できるよう体系的組織的な教育保育を行う
- ・常に保護者と成長の喜びを共感し合い、協力し合って教育保育をしていく
- ・異年齢保育の中での育ち合いや伝え合い(まねる、伝承)を大切にする

### 達成するために必要な環境

- ・多様性
- ・思いやりにみちたまなざし
- ・美意識

## Ⅱ 2025年度 テーマ「磨く」

目 標 「保育者自身が感覚器官を育み、子どもが感じていることを感じられる身体性の獲得」

### <基本事項>

内容	評価の視点
<ul style="list-style-type: none"> <li>○全体的な計画作成</li> <li>○年間計画                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・保健計画</li> <li>・安全計画</li> <li>・食育計画</li> <li>・消防計画</li> <li>・訓練計画（消火・水害・防犯・誤食）</li> <li>・支援保育実施計画書 （指定研究所 以下指定園）</li> </ul> </li> <li>○保育の計画                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・長期：年間指導計画（各学年）</li> <li>・短期：月案（各学年）</li> <li>・週日案・日誌</li> <li>・アプローチカリキュラム</li> <li>・小学校との連携（計画）</li> <li>・厨房計画</li> </ul> </li> <li>○記録                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・指導要録の作成</li> <li>・保育経過記録 （0～2 歳児 園児一人ずつ／月） （3～5 歳児 園児一人ずつ／期）</li> </ul> </li> <li>○個別指導計画                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・配慮が必要な園児、医療的ケア児・発達が気になる園児</li> </ul> </li> <li>○個人面談（全園児）                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・食物アレルギー児・個別指導計画児</li> </ul> </li> <li>○子育て広場 交流事業月に 1 回・講座年 3 回 園庭開放</li> <li>○「発達相談室」の実施 月に 1 回（園児の行動観察） 職員へのフィードバック 必要に応じて発達検査・知能検査の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 幼保連携認定こども園として、教育及び保育等、全体を見通して園の目標、ねらいや内容作成されたか</li> <li>□ 各年間計画は園の実態を踏まえ、昨年度の課題が組み込まれた計画になっていたか。</li> <li>□ 各年間計画は定期的に振り返りをし、翌月や次年度へ改善策を見出せたか</li> <li>□ 各フローチャートを活用し訓練を実施できたか</li> <li>□ 指定園として、市内の支援保育コーディネーター対象に研修を開催できたか</li> <li>□ 指定園として、先駆的に支援保育について、職員が学べる機会を作れたか</li> <li>□ 長期計画は環境を通して行う教育及び保育の意義が各学年の年齢にあった作成ができたか</li> <li>□ 短期計画は、日々の子どもの実態に合わせて作成されたか。カリキュラムマネジメントをして、翌月へ反映できたか。</li> <li>□ 日誌は目的に合わせた内容を記録することができたか</li> <li>□ 厨房計画では保育との連携をとるために改善したものを作成し、実施できたか</li> <li>□ 指導要録は、育ちを期限内に作成できたか。</li> <li>□ 年長児や転園児の指導要録は就学先・転園先に送付したか</li> <li>□ 0～2 歳児は個別に毎月成長記録を作成したか</li> <li>□ 3～5 歳児は個別に期ごとに作成したか</li> <li>□ 発達に課題のある園児に対して、個別指導計画を作成したか</li> <li>□ 個別指導計画の内容や取り組みの様子を保護者に説明できたか</li> <li>□ 新入園児や配慮が必要な園児への面談を実施できたか</li> <li>□ 面談を通じて、保護者を理解し、子育ての伴走車として保育者の専門性を生かしたか。</li> <li>□ 地域のニーズを捉え、交流内容を立案実施できたか</li> <li>□ 講座が地域の親子の子育て支援に繋がる内容になったか</li> <li>□ 発達が気になる保護者からの相談を受け、保護者の子育て支援につながったか。</li> <li>□ 園児の姿を捉え、専門家の視点交えて、保育者が発達を学ぶ機会になったか</li> </ul>

<重点課題>

課題1「子ども理解」

日々の「振り返り」が定着し、職員からも重要性を感じる発言が多くなった。しかし、公開保育・園内公開保育を実施する中で、その振り返り自体の質が課題として挙げられた。保育の中では子どもの姿をどのように捉えていくのか。子どもの発達段階を理解し、子どもの姿から保育者子どもにとって必要な環境を構成していく実行力が必要である。そのため今年度は「子ども理解」のための取り組みとして「振り返り」の質を見直し、公開保育の機会を通じて、保育の質の維持・向上に努めていきたい。

内容	評価の視点
<p>○振り返り</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・クラス/他クラスを交えて 付箋や書式を活用</li> </ul> <p>○子ども理解のワーク</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・対象児を決めて</li> </ul> <p>○公開保育</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中堅Ⅱ期2年目公開保育（グループ内）</li> <li>・近隣園との相互公開保育</li> </ul> <p>○園内公開保育（全クラス）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・課題の抽出</li> <li>・問い作り</li> </ul>	<p>□各部署、クラスの振り返りは定着しているか。</p> <p>□日々の振り返りが記録に反映されたか。</p> <p>□子どもの発達を捉えた、成長記録が作成できたか。</p> <p>□振り返りで翌日のねらいが定められたか。</p> <p>□具体的な手立てが見出せたか。</p> <p>□園内研修推進コーディネーターが学んだことを生かせる公開保育を実施できたか</p> <p>□自然環境の循環や共生を実体験から保育にいかせたか</p> <p>□研修を通じて、シュタイナー教育の観点から保育を組み立てられたか</p> <p>□保育室内の環境を季節や学年、個々の子どもの発達に合わせた構成することができたか。</p> <p>□公開保育を通じて、自園の良さに気付けたか</p> <p>□公開保育を通じて、クラス・自園の課題に気づけたか</p> <p>□公開保育をきっかけにし、保育を見直せたか</p> <p>□子どもの権利・人権に配慮した保育ができたか</p> <p>□保護者とコミュニケーションを取り、子ども理解に至ることができたか</p>

課題2「安全」

1年間を振り返り、リスクマネジメント力の低さが課題に挙げられた。中でも日々のくらしを支える環境設定や「環境整備日」の活用が不十分だった。そのため、子どもたちの安全を守り、安心して保育ができる環境づくりを引き続き目指していきたい。その中で物質的な環境整備にとどまらず、子どもの発達を促す環境、子どもの権利や人権に配慮した保育内容から整備をしていかれるよう視点を明確にしていく。

リスクマネジメント力が低い結果、施設の不具合等の報告が遅れたり、ヒヤリハット記録も活用しきれていなかったりしたが、原因の一つには職員一人ひとりの判断する力が弱いことも考えられた。そこで、子どもにとって安心安全な環境を整えていくために、最悪の事態を想定した計画立案していく組織にしていきたい。発生後の対応については引き続き伝承していく要とし、今年度は、リスクマネジメントの観点で「環境整備日」の内容や方法の見直しと、大規模災害に備えたBCP（事業継続計画）への取り組みを課題として取り組んでいく。

内容	評価の視点
<p>◎園内の環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事故防止及び安全対策</li> <li>・保育室内・園庭・屋上の環境整備</li> <li>・保育者の職場環境整備</li> </ul> <p>◎災害への備え</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・BCPの周知</li> <li>・訓練内容の立案・実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□チェックリストをもとに、環境整備日が実施できたか。</li> <li>□チェックリスト以外に気になる箇所の改善ができたか</li> <li>□改善の提案ができる場が設けられたか。</li> <li>□廃棄処分、修繕へとつなげられたか。</li> <li>□子どもがくらす環境を見直すことができたか。</li> <li>□保育を振り返り、今までの当たり前を話し合い、よりよい環境への提案ができたか</li> <li>□災害時備え、計画が立てられたか</li> <li>□計画通り、実施できたか</li> </ul>

### 課題3「子育て支援」

<p>昨年度、保護者との面談が、家庭での子どもの様子を知り成長を喜びあう場として、対面で直接話をする機会の重要性を改めて感じた。過去に面談月間を設けた年もあったが、体制を整える難しさもあり、気軽に面談ができるよう、随時受け付ける方法に変更した経緯を経て取り組んできた。ところが、実際には保護者からの申し出は少なく、担任が話をする機会が大幅に減ったため、昨年度の面談月間を復活させた。しかし、結果は、月間内で面談が組まれず、保護者の都合に合わせて日程を調整する必要が増え、面談月間の意図を理解してもらえなかった結果となった。</p> <p>そこで、今年度の「面談月間」では、その理由を保護者に理解してもらえるよう、仕切り直す。個別に配慮が必要な子どもをもつ保護者には、保護者の気持ちを理解しながら、園での様子を伝えたい。保護者の願いをふまえ、園での取り組みを共有していく。</p> <p>地域で子育てをしている親子には、気軽に園に来てもらえるよう園庭開放を継続し、園児とともに遊べるよう時間を長くした。引き続き、交流や講座も実施する。</p> <p>R8年度より本格実施の「こどもだれでも通園制度」を視野にいれ、未就園児（6か月～5歳児）の受け入れについて話し合いの場を設けていきたい。</p>	
内容	評価の視点
<p>○在園児の保護者に対する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保護者面談 新入園児は入園後6月に実施。 初めての担任となる場合も6月に実施。 個別指導計画立案児、アレルギー児は年に2回は必ず実施 ほか必要に応じて実施。</li> </ul> <p>○地域の子育て支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子育て支援事業の実施</li> <li>・一時保育事業実施</li> <li>・子ども誰でも通園制度にむけた準備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□面談を通じて、保護者へ教育保育の理解を得られたか。</li> <li>□保護者の育児支援について、個別に対応できたか。</li> <li>□保育参加や保育者体験につなげられたか</li> <li>□支援が必要な子どもの保護者に園での様子を伝えることができたか</li> <li>□外国籍家庭の中で、日本語の使用について配慮が必要な場合個別に対応できたか</li> <li>□育児不安、不適切な養育・虐待が疑われる保護者に対する支援ができたか</li> <li>□園庭開放、子育て広場の講座が保護者の子育て支援の場になったか。</li> </ul>

## 課題4「職員の資質向上」

昨年度のテーマ「育ちあう」について、振り返りを実施した際、保育者自身が他者や自分を取り巻く事柄への関心の希薄さが課題として挙げた。園の大切にしたいことや業務内容を伝承していくためには、自分以外の他者を感じ、伝えよう、繋がろうとする意識が大切だということに気付いた。このことは、園の保育内容や保育の質がよいことと、働きやすい環境の両方が整っていることが、保育者が継続して勤務していくことに繋がり、人材育成の土台となると環境だと考えられた。伝承されたことを受けて、さらに個人で疑問を持ち、より知りたいと感じ、次の学びへ向かっていく意欲が持てるような職場づくりを職員一丸となって作っていく。そのため、個々の行動指針や目標について全職員で共有し、互いにそれぞれの育ちを応援し合えるように取り組んでいきます。学び・育ちの場（人材育成）は主幹・指導教諭、園内研修推進コーディネーターが中心となりながら、職員の資質向上を目指す。

内容	評価の視点
<p><b>○学び・育ちの場</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・園内担当部署内</li> <li>・部署内での「振り返り(省察)」</li>   <li>・各会議・話し合い</li>   <li>・園内研修 園外研修</li>   <li>・職員の教育課程や学びのステップ表（専門性に応じた表）に応じた、学び・育ちの場</li>   <li>・保育実習等の受け入れ</li> <li>・報告会・発表 （園内、理事会・評議委員会、市内、保育関連学会）</li>   <p><b>○働きやすい職場作り</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・語り場や話しやすい風土づくり</li> <li>・部署間の連携が図れる話し合いの場</li> <li>・人事考課後面談の実施</li> <li>・休憩室の充実</li> <li>・職員の心身の健康促進（衛生推進者）</li> </ul> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 振り返りや話し合いの中で自己の<b>枠組み※1</b>に気付けたか</li> <li><input type="checkbox"/> 振り返りや話し合いの中で他者との<b>枠組み</b>のズレに気付けたか</li> <li><input type="checkbox"/> 振り返りや話し合いの中で自己の<b>枠組み</b>の修正ができたか</li> <li><input type="checkbox"/> 対話を通し<b>枠組み</b>の修正ができたか</li> <li><input type="checkbox"/> 子どもと関わる保育者自身の感性を磨く機会を活かしたか。</li>   <li><input type="checkbox"/> 会議は計画通り実施できたか ※1 評価の視点</li> <li><input type="checkbox"/> 話し合いの場は必要に応じて設けられたか</li> <li><input type="checkbox"/> 会議や話し合いに主体的に参加できたか</li> <li><input type="checkbox"/> 会議や話し合いを通し、問題解決に至れたか</li> <li><input type="checkbox"/> 研修対象者に偏りなく、学びの保証ができたか</li> <li><input type="checkbox"/> だったよ表の活用ができたか</li>   <li><input type="checkbox"/> ノンコンタクトタイムを活用して記録作成時間を確保できたか。</li> <li><input type="checkbox"/> 新人教育課程を活用できたか</li> <li><input type="checkbox"/> 職員の教育課程や学びのステップ表（専門性に応じた表）を活用できたか</li>   <li><input type="checkbox"/> 各自が働きやすい場や雰囲気をつくれたか</li> <li><input type="checkbox"/> 部署間の連携が図れる場を設けられたか</li> <li><input type="checkbox"/> 人事考課制度を理解して、自己評価できたか</li> <li><input type="checkbox"/> 人事考課後面談が、働きがいにつながったか</li> <li><input type="checkbox"/> 心身ともに健康で過ごせたか</li>   <li><input type="checkbox"/> 休憩しやすい環境、使い方を工夫できたか</li> <li><input type="checkbox"/> 各自の健康管理ができたか</li> </ul>

※1 枠組みとは、固定概念やフレーム、自分の考えの癖等

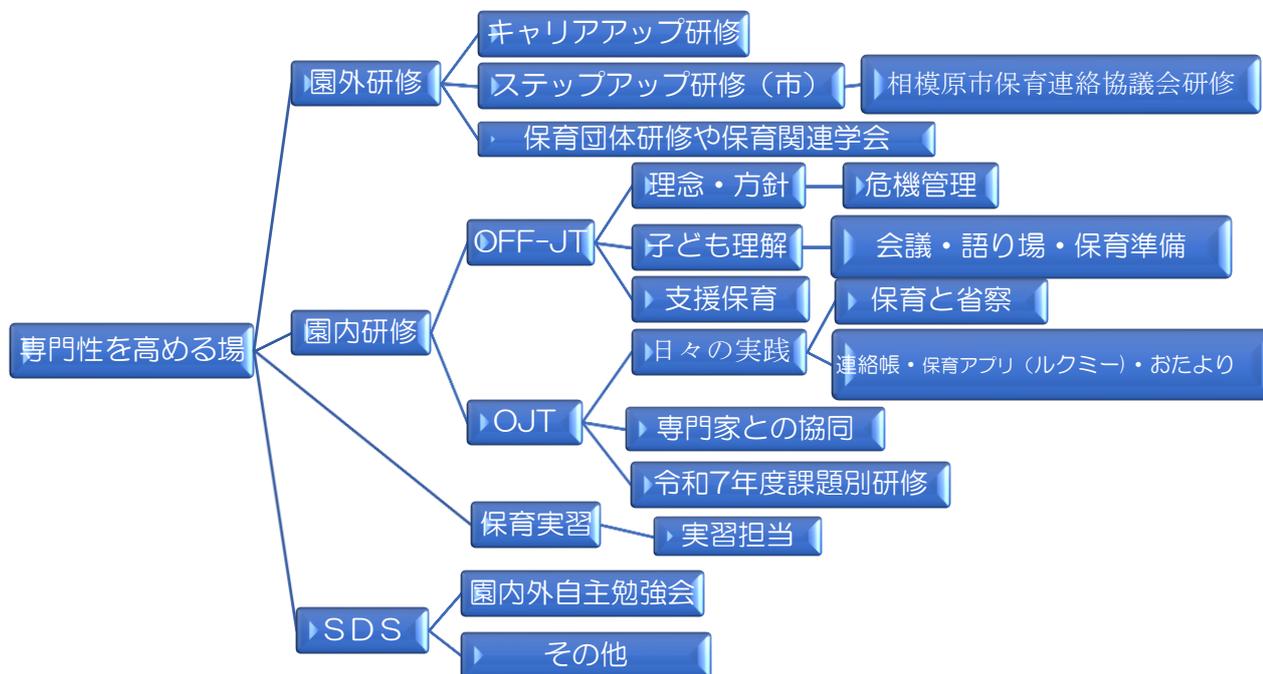
<研修計画・会議、話し合いの評価のための視点5つ>※1

- 研修
- ①全職員に研修の機会を設けることができたか
  - ②研修内容は職員の資質向上に適した内容であったか
  - ③職員自身が学びたい意向を汲んだ研修を受けることができたか
  - ④研修受講後、学んだことを報告や発表する場を設けることができたか
  - ⑤研修受講後、学んだことを実施できる場を設けることができたか。

会議・話し合い

- ①年間計画通りに、実施できたか
- ②会議や話し合いに参加する職員に偏りなく実施できたか
- ③各自が発言しやすい雰囲気をつくることができたか
- ④会議や話し合い後、他の職員への共有ができたか
- ⑤会議や話し合いが、解決や改善の場になったか。

<専門性を高める学びの場（図参照）>



幼保連携型認定こども園  
認定こども園ピノ

2025年度事業計画

## 目次

P1	I 事業計画の作成にあたり
	II 理念を柱とした組織づくり 園目標「子どもの生きる力が育つ保育」
P3～	III 2025年度の重点課題 課題1「コミュニケーションの活性化」 課題2「子どもをみる感覚を養う」 課題3「暮らしが豊かになる園環境づくり」
P5～	IV 2024年度研修計画 「個別最適な学びと協働的な学びの場づくり」
P6～	V 子育ての支援
P8	VI 地域との連携
	VII 評価の方法
添付	全体的な計画
	教育課程
	自己評価指標

## I 事業計画作成にあたり

就学前の子どもの保育は、保育者が意識して計画的に働きかけることもあれば、意図した範囲を超えて結果的に「学び」に結びつくこともあります。子どもの「今」に寄り添う保育をしていると、様々に不都合な出来事も起こりますが、その子の育つ少し先の未来を思い描けていれば、どんな出来事も子どもの成長につながる可能性として捉えることができます。

園は2022年度からの3年間、保育者一人ひとりが子どもを観察する指標として発達理解を深め、子ども理解の思考や知識の幅を広げることを目指して、「発達理解と子ども理解」を重点課題に取り組んできました。保育者一人ひとりの、子どもを理解しようとする心が重なり合えば、園全体に思いやりが満ちたまなざしと、子どもを信じて待つ力が養われていくのではないかと考えたからです。

取り組みを継続する中で、日々の振り返りや行事計画など様々な場面で子どもを主語にした話し合いが増え、子どもと一緒にどんな保育ができるかを考えることが楽しく、明日の保育をもっと良くしようと語り合う保育者達の姿が増えていきました。一方で、「発達理解と子ども理解」は課題の範囲が広く、目標が果てしなく遠いものを感じられていました。3年目を迎えた2024年度を一つの区切りとし、これまでの取り組みを振り返りながら、今年度の計画作成では「一年後にどんな園になっていたか」という新たな視点で、保育者主体で目指すゴールイメージを共有していきました。

話し合いでは、保育者達からの「階層的チームから協働的チームになっていきたい」「ありのままを受けとめ、一人一人の強みを見つけ、らしさを尊重できる保育をしていきたい」さらには「どんどん挑戦をしていこう」という、前向きな思いが重点課題に盛り込まれました。そして、「発達理解と子ども理解」について今後も学び続けながら個々の専門性を向上させ、子どもを主語に考える保育を園全体で伝承していこうという思いで一致しました。今年度は保育者達の志向から導き出した重点課題と共に、組織再生の新たな園目標を掲げ、保育の質向上と園組織の活性化に取り組んでいきます。

園目標「子どもの生きる力が育つ保育」

～認める から その子のもつ力を生かす保育へ～

## II 理念を柱とした組織づくり

時間にも人員にも限りがある中で、より効果的で効率的に成果を生み出す方法を考え、会議や研修、記録の見直しを行った。厳しい状況において方向転換のできる柔軟性を発揮できる今こそ組織再生のチャンスであり、園の未来を思い描き、組織づくりに取り組んでいく。

### \*組織再生の道標「安心と挑戦」

安心と挑戦を繰り返しながら、理念を具現化していく。

働きやすさと共に、働きがいを追求していく。

学びあい、保育の質を高め続けていこうとする風土を醸成する。

**\* 目指す組織の姿**

個が自律し、組織が活性化していること

**\* 組織風土づくりのための行動様式**

知識や情報は皆で共有する（コンテキストの共有、情緒的交流、すり合わせを大切に）

失敗できる、絶対に責められない安心感のある職場にする

本道とずれているときに言い合える組織にする

**\* 採用力と人材開発**

2025 年度 新入職員の育成計画の作成

2026 年度 人材開発の仕組みづくり

2027 年度 キャリアプランの指針づくり

ねらい\*職員の視点で能力開発の仕組みを組み上げていき、採用したい人材の基準を全職員に浸透し、共通認識をもつ



### Ⅲ 2025年度の重点課題

#### 課題1 コミュニケーションの活性化

##### ○階層的チームから協働的チームへ

様々な経験や専門性をもつ保育者の、それぞれの強みが最大限に生かされ、働きがいを感じられる組織になっていくために、園がまずやるべき事として「コミュニケーションの活性化」があげられた。子どもの育ちを取り巻く環境において、保育者同士の人間関係はとても重要な要素である。一人ではなく、チームで仕事をし、みんなで子どもをみる「チーム保育」の底力を高めるための一歩を踏み出す。

##### 取り組み①対話のための空間と時間の確保

- ・フリースペースの活用
  - ねらい\*業務や子どもについて気軽に話ができる場をつくる。
- ・部署での振り返りは毎日実施する
  - ねらい\*保育（発達段階、課題、手立て・援助・配慮）や業務（日課）について、個々の気づきを伝え合い、日々すり合わせを行う。
  - 目的を共有し、チーム保育で継続性のある保育・業務を実現する。
- ・設定された場以外でも、個々が気づきを伝え合うことに努める
  - ねらい\*環境構成や関わりについて、自分（たち）の考えを出す。
  - 自分とは異なる考えをきく。

##### 取り組み②目標の共有

- ・2025.3月 クラス・部署目標の作成
  - 5月 個人目標のチーム内での共有
  - 8月 自分の強みと面白みを知り、目標を再確認する。
  - 目標達成のために、互いがサポートできることを考える。
- ねらい\*目標のもとで個の役割を明確にする。
  - チームの中で互いの強みや面白みを共有し、個々の充実度・貢献度を高める

#### 課題2 子どもをみる感覚を養う

##### ○一人ひとりの「らしさ」を尊重する保育に向けて

らしさを尊重する保育の実現にむけ、土台となる「子ども理解（その子理解）」の学びを継続していくが、今年度はアプローチの仕方を変えて、保育者が心と体を動かし、自らの視野を広げながら「子どもをみる感覚を養うこと」を課題とした。目指す姿は、子どもの変化や思いに気づき、応え

ることのできる保育者であり、子どもが周囲の人や物に関わる姿を自ら世界を広げていく過程として尊重できる保育である。取り組みを通して、曖昧さや分からないことを良しとしながら、子どもと共に面白がる保育者の人間力を育てていきたい。子どもの主体性を尊重する保育には、十分に考えられた保育の約束事（秩序のある場）が必要となることも忘れてはいけない。

### 取り組み①保育の中で感じた困りや気づきを伝え合う

ねらい＊自分の視野を広げ、固定概念にとらわれずに受け止める力を養う。

### 取り組み②子どもと、とことん遊ぶ

- ・遊ぶ中で、子どもの興味関心をみる。
- ・子どもの姿から、子どもの発達をみる

ねらい＊自らの視野・枠組みを広げていく

子どもと一緒に面白がりながら、子どもになって遊ぶスキルを身に着ける

### 取り組み③研修

- ・動画を用いたワーク 年2回

・・・5月と8月の全体会

ねらい＊共通の場面をみて、互いの視点、気づきを共有する

- ・外部講師による研修（自主） 年5回

・・・発達体操2回、選べるサポート1回 食の研修 2回

ねらい＊より専門的な視点で、支援の必要な子への関わりや観察の視点を学ぶ

例）乳幼児期の原始反射や重力の影響、感覚過敏等様々な特性への理解、乳幼児期の摂食機能や摂食行動の特徴、発達段階に応じた給食の調理および提供方法等

### 取り組み④保育の約束事（秩序）を整える

- ・クラス会議（乳児・1.2歳児・幼児） 午睡中 月1回 45分

日々の振り返りとは別に、担当保育者全員が集合して、クラスの保育についてすり合わせる時間をつくる。

ねらい＊担任間で子ども理解を深める。

繰り返しの生活が秩序となっていくよう、子どもを取り巻く場（枠組み）を整える。

## 課題2 暮らしが豊かになる園環境づくり

### 私たちの「挑戦」

事業計画の話し合いで、保育者から「どんどん挑戦をしていきたい」という声があがった。なりたい自分になるため個々人で挑戦できることもあるが、ここでは保育者の「やってみたい」思いと

園が目指す方向性をすり合わせ、組織的に挑戦することを取り組みとして掲げた。プロジェクトの中心的なメンバーは存在するが、思いに共感する仲間が集い進んでいくことを目指している。開園以来続けてきた地域の畑を借りた取り組みは、温暖化の影響もあり継続が難しく、何よりも子ども達が作物の手入れを身近に体感できていない事が問題であった。持続可能性や、子どもがより身近に自然を感じられる場づくりを考え、今年度から園内環境を活用した作物の栽培に挑戦する。

### 取り組み①ピノの畑プロジェクト

- ・米作り、野菜作り（さつまいも他）、きのこの栽培
  - ・コンポストの継続
- ねらい＊循環型の暮らしを身近に体験する。  
作物の恵みに感謝する暮らしを体験する。

### 取り組み②屋内外での遊び（学び）の充実

- ・四季折々の植栽を充実させ、子ども達と共に育てる
  - ・木馬やままごと、色水遊び等のテラス遊び玩具の充実
  - ・屋外のくつろぎスペースづくり
  - ・保育者の手仕事
- ねらい＊自然をより身近に感じ、自然の美しさや不思議さに心を動かす場をつくる。  
保育者が得意なことを活かし、子どもと一緒に生活の場をつくる事を楽しむ。  
子どもが全身をつかい、諸感覚を働かせ、想像力豊かに遊べる環境をつくる。

### 取り組み③園の「あたり前」を再認識する

- ・掃除、整理整頓
  - ・季節のテーブル、季節のしつらえ
- ねらい＊園で大切にしていることを共有し、園文化を醸成する

## IV 2025 年度研修計画

### 目標「個別最適な学びと協働的な学びの場づくり」

…「場」が目指すもの

見逃していたことに気づく「観察する力」が強まる体験をもたらす。  
面白がりの渦が伝染し、好奇心が高まる場が生まれていく。  
学びあう風土が生まれる。

#### ①OJT

- ・OJT は言葉での指示ではなく、まず育成者が手本を示し、手順を説明する。
- ・次に、一緒に実践をする。実践をしながら、安全面や効率性、子どもに育ちにおける意義などの目的（なぜそれをするのか）を必ず伝える。

・実践後は、頭で理解したことと体験を結びつけるための振り返りを必ず行う。

②園内研修

- ・児童福祉部研修計画（P3～）に則り実施
- ・コンセプトブックの活用

③保育の観察

- ・2月～3月の新年度移行期を活用し、他学年の保育を観察し、また参加して実践的に学ぶ

④自主研修

- ・専門書の共同購入やオンデマンドの活用により、個人のライフスタイルの合わせた学習の機会を増やす。
- ・園内自主勉強会は適時開催。学びたいテーマによって参加メンバーを募り、研修内容はメンバーの意見を取り入れながら決定する。

○重点課題に基づく研修

4月	・新人研修新人OJT研修
5月	・全体会研修（動画を用いたワーク、季節の祝祭、季節のテーブル） ・食の研修（自主）
6月	・発達体操（自主）
7月	・食の研修（自主）・ベビーマッサージ（自主）
8月	・全体会研修（動画を用いたワーク、ピノのこどもの日）
9月	
10月	・選べるサポート（支援保育）
11月	・全体会研修（コンセプトブック、季節の祝祭）
12月	・発達体操（自主）
1月	
2月	・保育の観察
3月	↓ ・全体会研修（事業計画） ↓

\*その他の研修および訓練は、児童福祉部研修計画および安全計画に基づき実施する。

\*勉強会（自主）は学びたいテーマによって適時参加者を募集し開催する。

V子育ての支援

一人ひとりの子どもの存在を尊重し、子どもの立場に立った子育て・子育ての支援を行うには、保護者とのコミュニケーションがとても重要である。日々のコミュニケーションを積極的に行い、子どもの成長を共有する。保護者と保育者が子どもの育ちへの共通の願いをもって、子どもの成長に気づき、子育て・子育ての喜びを感じられるよう取り組んでいく。保育参加や懇談会、日々の送迎時での会話や、面談を通して子どもの様子を伝え、園での実践を示すことが保護者の子育ての支援につながるような体制を作る。

また、保護者の子育て支援を適切に行うため、こども園の機能や専門性の役割・範囲に加え、関係機関の機能を理解し、園のみで抱え込むことなく、連携や協働を常に意識し支援を行うよう努める。保護者にとって気軽に相談できる場所となり、安心して園を利用できるよう支援をしていく。

### ○保護者の子育ての支援

<p><b>保護者との連携</b></p> <p>個人面談</p> <p>連絡帳やプロフィールシートへのフィードバック</p> <p>ドキュメンテーション</p> <p>懇談会</p> <p>親子参加行事（親子であそぼう、保育参加、保育者体験、ピノのこどもの日）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連絡帳や送迎時での対話を通して、保護者と情報交換や子どもの姿の共有に取り組む。</li> <li>・日々のコミュニケーションに努め、信頼関係を構築していく。</li> <li>・個人面談後のフォロー、保護者へのフィードバックを必ず行う。</li> <li>・保護者との連絡を密にし、子どもの心身の状態や生活リズムを把握し、個別対応をする。</li> <li>・ドキュメンテーション、懇談会での動画等で子どもの姿を伝える。</li> </ul>
---	---

### ○地域の子育て支援

地域の未就園児をもつ保護者の方を対象に、今年度も子育て広場「ゆったりこ」を開催する。月ごとに開催する様々なイベントを考案し、地域の方々と一緒にできる、その季節ならではの仕事や遊びを通して、地域の方々と密接した交流の場を作る。子育てに関する知識を提供し、悩みや相談を抱える保護者に共感し寄り添いながら、家庭での子育てに役立つような広場、講座となるよう企画運営に取り組む。

毎月の子育て広場では、同年代が集まれる地域のコミュニティの場として、子どもをもつ家庭と園、保護者同士が繋がれる「いこいの場」を提供する。保護者同士の会話が弾み、こども達が楽しそうに遊び、参加してよかったと思われるような広場を作り上げていく。園行事への参加を通して園の文化に触れ、園の取り組みを知って頂く機会もつくる。

### 子育て広場「ゆったりこ」年間予定

月	交流事業（毎月1回以上）	講座（3回以上）
4	手形足型、身体測定	
5	和紙染め	
6	手作りの虫よけスプレー	発達体操
7	パステルを使って絵葉書作り	ベビーマッサージ
8	水遊び	
9	ピノのこどもの日（園行事への招待）	
10	テラスでお芋掘り	
11	オルガネット演奏会	
12	トランスパレント	発達体操
1	自然物でオーナメントづくり	
2	こども園で遊ぼう	
3	春のクラフト「羊毛うさぎ」	

- テラス開放日（週 1 回以上）  
月曜・土曜 10 時～11 時 予約なしで利用可とする（土曜日は保育リーダーが担当）
- 育児相談  
平日9時から16時、随時受付（電話も可）
- その他 貸出図書、ホームページでの情報発信、子育て広場のメール予約の受付

## VI 地域との連携

次の取り組みを継続し、こども園の機能を最大限に発揮し地域との連携に取り組む。

- 実習生の受入れ 実習指導者の育成とともに養成校との連携強化
- 中高生の職業体験の受入れ 保育士の仕事の魅力発信
- 地域行事への参加 自治体の「地域清掃」「防災訓練」等に参加し顔の見える関係づくり
- 地域への取り組み発信 ピノのこどもの日
- 幼保小連携 小学校教員の保育参観や幼保小連携会議（年 2 回）での架け橋カリキュラム作成
- テラスの環境整備 子育て支援の地域拠点としての魅力発信
- ホームページの活用 子育て広場やピノのこどもの日開催情報、園の取り組みの発信
- 発達支援施設との連携 関係機関との連携した支援に取り組む

## VII 評価の方法

今年度より、児童福祉部作成の新たな指標を用いて園の自己評価を行う。次年度の計画作成においては、保護者アンケート（関係者評価）の結果も踏まえて、課題を抽出し、取り組みを検討する。

○園の自己評価と事業計画作成までのフロー

- 8月 全体会にて計画の中間振り返り
- 9月 保護者アンケート…グーグルフォームにて
- 12月 保育者及び部署ごとの自己評価
- 1月 園の自己評価…児童福祉部の新たな自己評価指標※添付  
事業計画作成会議
- 3月末 園の自己評価の最終とりまとめ

小規模保育事業 A 型  
保育園ナナ

2025 年度事業計画

## 目次

P1	I 事業計画の作成にあたり
P2	テーマ 『語りあい』
P2～	II 2025年度の重点課題 課題1「子どもの姿を語る」 課題2「対話的な関わりの中で、互いの存在を大切にし、共に 学び合えるチーム作り」(継続) 課題3「人として育つための土台作り」(継続) 課題4「地域とともに歩む園づくり」
P6	III 地域子育て支援
P7～	IV 研修計画
P9	ナナの木
添付	全体的な計画
	自己評価指標

## I 事業計画作成にあたり

昨年のテーマ『伝える』から『語りあい』へ

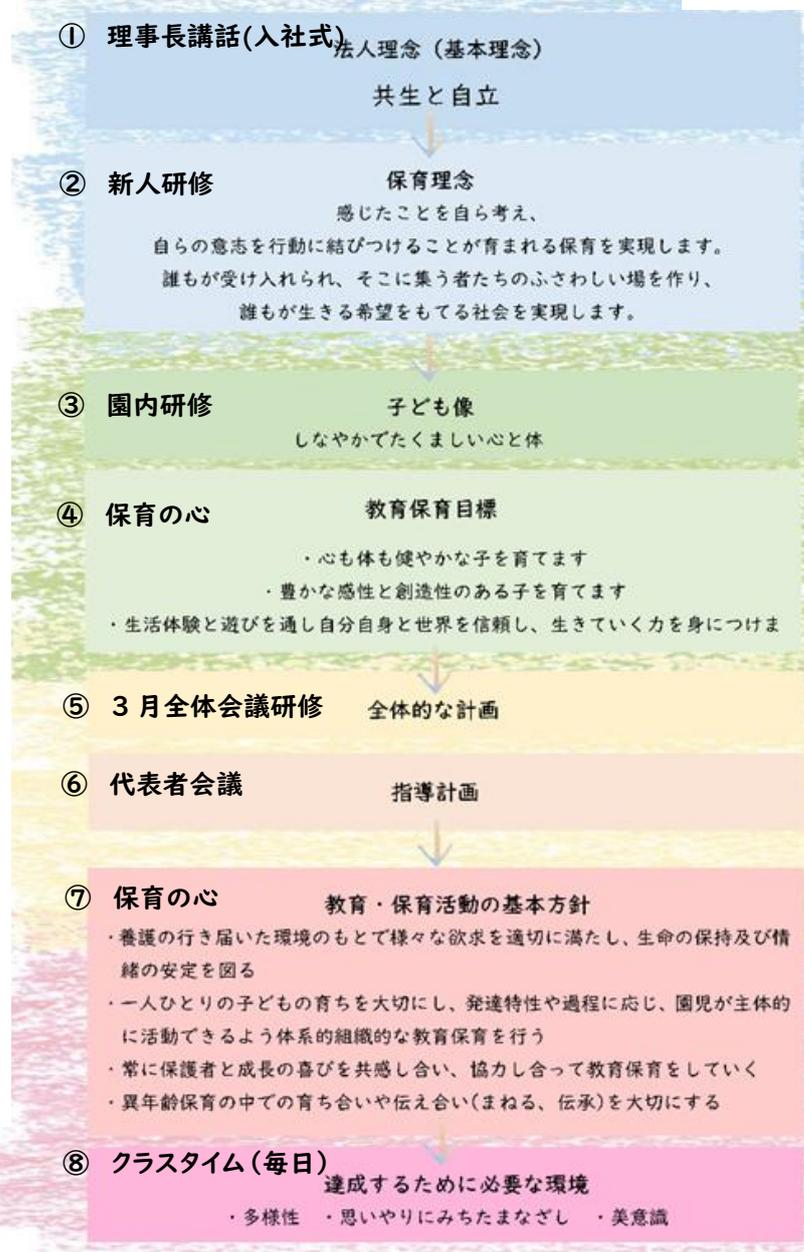
私たちは、「伝える」ことの大切さを意識しながら、日々の保育を行ってきました。ただ一方的に「伝える」のではなく、興味や関心を引きつけ、相手にわかりやすく話すことを心がけてきました。園の理念や目的を理解した上で、自分の言葉で伝えること、そして、相手がどのように受け止めているのか、理解しているのかを確認することも大切だと考えています。どんなことを誰に伝えたいのかを明確にし、相手のことを考えて言葉を選ぶことは、簡単なことではありません。それゆえに、「伝える」ことの難しさを改めて感じる一年でした。

### ☆図1

今年度は、「伝える」ことから、職員が互いに日々の保育で感じたことを“伝えあい”、自ら話したいと思う主体性をもって「語りあい」というテーマに変更し、取り組んでいきたいとします。

語るという言葉には「親しくまじわる」という意味が含まれています。喜びに満ちた語りあいからお互いを知り、共に学びあい、より良い保育へつながっていかれるように、よき「語り場」づくりと保育の質の向上に努めてまいります。そして、職員同士が喜びを分かち合い、互いの経験や考えを共有することで、より深く理解し、共に成長していきたいと考えております。保育園ナナというチームで、温かい「語り場」を目指して作り上げていきたいと思えます。

また、昨年の課題は、まだ引き続き取り組んでいるため、継続して進めていきます。



## テーマ 『語りあい』

### 5つの『語りあい』

- |          |        |            |              |
|----------|--------|------------|--------------|
| ① 語り合い   | 語ることで  | ひとつになろう    | (チーム保育)      |
| ② 語り会い   | 語るために  | 互いに顔を合わせよう | (対話)         |
| ③ 語り愛    | 愛情たっぷり | 語りあおう      | (子どもたちへの思い)  |
| ④ 語り相    | 語ることで  | 相手を知ろう     | (子ども理解・相互理解) |
| ⑤ 語り eye | 語るための目 | を養おう       | (保育の視点)      |

※子どもたちが安心してころとからだを育んでいかれる心地よい居場所を実現するために、『子どもの姿を語る』ことを課題とし、5つの『語りあい』を通して進めていく。

## Ⅱ 2025年度の重点課題

### 課題1 「子どもの姿を語る」

子どもたちと一緒に過ごす日々の時間は、とても面白く、多くの発見から気づきが生まれ、保育の楽しさや子どもたちへの愛おしさがより深まっていくものである。毎日少しずつ変化していく子どもの育ち。一人一人が、愛され、自分らしく健やかに成長していけるように、私たち保育者はその日の子どもの姿を見て、今の育ちを捉え、職員同士で共有し、次につなげていくにはどうすべきかと考えて保育を展開させていかなければならない。そのためには、日々の保育の振り返りがとても大切である。

「今日の子どものこんな姿聞いてほしい。」このような思いは誰にでもある。伝えたい思いがあるその日に伝えあうことが、一番情熱的に語れるものである。この『語りあい』から、一人一人の子どもの理解を深め、職員同士で学び合い、自分の思いや考えを言葉にして伝えられる場を作っていく。

#### ○達成するための取り組みと手立て

##### 1. 今日の保育の振りかえり

- ・クラス・異年齢・早朝・夕方の保育等、それぞれの部署で行う。
- ・一人ずつ、子どもの姿について話し、子ども理解を深めていく。

内容：①自分の伝えたい子どもの姿への気づき・感動したエピソード・昨日と違う子どもの育ち・疑問に思ったことなど話し合う。

→ 事実の積み上げ

②今の育ち（発達段階や5領域・健康・環境・人間関係・言葉・表現）を把握して確認しあい、子どもの思いを汲み取る。

→ 解釈

③子どもの姿を共有し、明日の保育への課題を見出していく。

→ 計画・手立てを決める。

- ・職員同士で、その人の「よいところ」を言葉にして伝え、互いを尊重し合う職場の雰囲気を作っていく。

内容：子どもへのこんな関わり方や声かけが素敵だった。

あの環境構成はとても子どもたちに人気で、遊びこんでいたので良かった。

良いタイミングで、自分の保育のサポートをしてくれていた…など。

☆参考資料として、**・保育所保育指針、相模原市幼児教育・保育ガイドライン、保育の心を活用**

## 2. 時間を決めて行う（タイムマネジメント）

- ・各クラスが振り返り時間の確保ができるように、リーダー同士で打ち合わせをしておく。
- ・リーダーは、事前に時間とメンバーを決めて伝達しておき、メンバー全員が話せる時間の配分をしながら進めていく。

## 3. 効率的な会議

- ・事前に話し合う内容を入力しておき、互いに内容を確認しておくことで、目的を明確にし、必要なことだけを話し合う。
- ・限られた時間を有効活用できるように、端的にまとめて話せるように準備しておく。
- ・互いに意見を出し合い、対話的な会議を作っていく。（内容の質）

※クラスの振り返り時間を充実させることで園内研修の一つと捉え、『子ども理解』『職員同士の相互理解』を深め、よい園の風土を作りながら保育の質の向上につなげていきます。また、会議の時間を効率的に使うことで、子どもと向き合う時間を増やしていきます。

## 課題2 「対話的な関わりの中で、互いの存在を大切にし、 共に学び合えるチーム作り」

継続

職員同士が集い、語り合う中で互いを認め合い、対話的で深い学びにつながるよう、小規模である家庭的な雰囲気を保ちながら、保育の質を向上させていく。また、研修や勉強会で得た学びを保育に活かし、実践し、保育の楽しさを見出していく。

### ○達成するための取り組みと手立て

#### 1. 一人ひとりの学びたいことを共有し、実践できる方法を検討

- ・読書会
  - 職員の振り返りアンケートより、シュタイナー保育について学びたいという意見が多かったため、シュタイナー保育についての本を選び進める。
- ・生活習慣について（保育の心の読み合わせと確認）
  - 全体会議にて取り入れていく。
- ・食事について（摂食研修）
  - 子どもの食事研究所の方の研修参加者が園内研修を進めていく。
- ・手仕事（玩具づくり）
  - 昨年は全体会議にて2回手仕事を行う。今年度も、皆で一緒にできる全体会議で行う
- ・脳の発達について
  - 発達体操の研修参加者が園内研修を行う。

#### 2. 計画的な保育実践

- ・課題1の『子どもの姿の語り合い』を通して、PDCAサイクル(計画・実行・評価・改善)を構築。見通しを持った保育展開をしていく。
- ・皆で子どもたちの育ちを共有しながら経過記録に記し、実践していく。

#### 3. 連携施設への保育参加・合同研修・連絡会・公開保育実施の協力依頼

- ・連携施設との対話的な情報共有を通し、連続的な子どもの育ちにつなげていく。
- ・公開保育を通してより良い保育が「チーム保育」として取り組んでいく。

#### 4. 人材育成

- ・クラス、部署ごとに役割分担を明確にし、自分と他者の業務内容を理解した上で、サポートしていく。
- ・新人職員には、担当者がOJTを用いて育成していくが、他部署の職員も日々の業務の中で教えていくことは多々あるため、誰もが育成者になることを心得ておく。

#### 5. 自分が目指す保育者像

- ・3月の全体会議にて、自分が目指す保育者像について一人ひとりのマンダラートを作成  
自他共になりたい保育者像を知ること、協働性を高めていく。

乳幼児期に育みたい心と体は、安定した情緒面と健康な身体である。安定した情緒とはどのようなことか。健康な身体はどのように作られていくのか。と原点に戻り、子どもの発達について学びなおしていきたいと思う。その中で、子どもの姿を捉え、子どもを見る目を養うことが大切である。子どもの姿を語りあう中で「子ども理解」を軸として進めていきたい。

また、ナナでは0歳から2歳までの子どもたちがいつも一緒に生活しているため、異年齢での関わりが自然となされている。小規模といっても19名の集団と考えて、異年齢保育の強みを活かしていく。

そして、人として育つ土台作りについて実践したことや学んだことを自分の言葉で、同僚や保護者へ話していきたいと思う。

#### ○達成するための取り組みと手立て

##### 1. 子どもの発達について学びなおす

- ・一人ひとりの発達について明確にし、発達や年齢、要求に応じて必要な環境構成を考え、実践し、展開させていく。
- ・発達体操研修の共有と実践  
→写真や動画を撮り、発達のプロセスを記録していく。

##### 2. 安心、安全、清潔な保育環境作り

- ・日々の清掃と整理整頓で清潔に保ち、いつも気持ちよく安心して過ごせる居場所を作る。
- ・危険予測と危険個所の定期的な安全点検  
→「上尾市立保育所危機対応要領 資料編」チェックリストを活用していく。

##### 3. 子どもにとってふさわしい感覚器官を磨くための学びを深める

- ・毎日同じ生活のリズムで過ごす。  
→ 保育者自身も呼吸を整え、見通しを持った一日の流れを構築していく。
- ・保育者自らが季節を感じ、季節に合った様々な素材や環境に、触れる・見る・聴く・味わう匂う機会を作る。
- ・様々な遊びを通して、全身を動かし、自ら調整する力を培う。
- ・人との心地よい関わりを感じられるように、温かく応答的な関わりを重ねていく。

##### 4. 子ども理解を踏まえた指導計画作成

- ・子どもの姿を語りあう中で、振り返りや子ども理解のワークを行い、今後の指導計画に反映して実践していく。
- ・子どもの姿を捉える視点について確認し合う。  
→どんなところに興味関心を持っているのか、どんな言葉を発したのか、子どもの目線の先には何があったのか等、よく観察する。

## 課題4 「地域とともに歩む園づくり」

地域社会に貢献できる園づくりを目指していく（継続）

○達成するための取り組みと手立て

1. 0.1.2歳児の保育の専門性を活かした外部へのPR
2. 見学者に対する、同法人の認定こども園モモ・ピノの宣伝と保育や入所人数などの情報収集
3. 施設資源を活かし、オリーブナナとの世代を超えた交流の実施
  - ・行事への参加お誘い
  - ・館内散歩にての交流
  - ・子どもの写真や制作物の掲示
  - ・合同避難訓練の実施
4. 保育参加の推奨や個人面談による保護者との信頼関係づくり
5. 園内外の清掃と整備（庭の手入れと園周辺清掃）
6. 積極的な短時間からの一時保育受け入れ
7. 園庭開放・育児相談・子育て広場の開催  
HPやポスター・チラシの作成を行い、宣伝していく。
8. 地域行事への参加

### Ⅲ 地域子育て支援

#### 子育て広場 「ナナであそぼう」

R6年度は開催日や開催方法の変更を試み、園庭開放を予定していたが、庭の芝養生や夏場の暑さ、担当職員不在により、開催実施ができなかった。R7年度は、こども誰でも通園制度が実施されていく中、小規模保育園でできる取り組みとして園庭開放を実現できるよう取り組んでいきたい。

目的：地域に開かれた子育て支援と地域のニーズに合った子育て広場の実践

園利用児と地域子どもたちが一緒に過ごし、遊べる機会を設ける。

方法：定期的な子育て広場開催 「ナナであそぼう・園庭開放」

→定期的なHP掲載での宣伝・自治会掲示依頼・チラシ作り・ポスター掲示

モモ・ピノとの情報共有と利用者のリサーチによる宣伝

保育者：積極的な挨拶・自治会行事への参加・地域清掃・散歩の際にチラシ配布

＜子育て広場実施日程＞ 定期的な園庭開放（予約なし）  
 園見学・育児相談・身体測定も可（予約制）  
 開催時間：9：30～11：00 を予定  
 ベビーマッサージ 年間2回予定（土曜日開催予定）  
 日程は、HPにてお知らせ

#### IV 研修計画

階層別研修	日程	予定参加者数
新人 <ul style="list-style-type: none"> <li>・理事長研修 法人理念</li> <li>・新人① 基本方針・就業規則・人事考課等</li> <li>・新人② 理念・方針・児童指針</li> <li>・新人③ 危機管理1（安全ツアー）</li> <li>・新人④ 業務マニュアル</li> <li>＊資料配布（労務：休みの連絡、連絡網、メール）</li> <li>・新人⑤ 危機管理2 （SIDS、呼吸チェック、人数確認）</li> <li>・新人⑥ 危機管理3（アレルギー）</li> <li>・新人⑦ 配慮の必要な園児 （気になる子と支援児の違い 市の取り組み：プロフィールシートについて）</li> <li>・新人⑧ 記録のとり方・書き方 （保育経過記録・指導要録）</li> <li>・待遇とは 【OJT】</li> <li><input type="checkbox"/>生活習慣 食事・手洗い      <input type="checkbox"/>生活習慣 排泄・着替え</li> <li><input type="checkbox"/>人事考課表の記入の仕方      <input type="checkbox"/>連絡帳、日誌の書き方</li> <li><input type="checkbox"/>保育アプリの使い方          <input type="checkbox"/>登降園時の対応・電話対応</li> <li><input type="checkbox"/>事故・怪我・体調不良時の対応 報連相</li> </ul>	4月     5月 ～ 8月	3人     4人
一般クラス （初級） <ul style="list-style-type: none"> <li>・支援保育とは</li> <li>・乳児の食べる機能の発達と成長・発育（DVD鑑賞）</li> <li>・食べることをなぜ学ぶのか① 摂食機能</li> <li>・食べることをなぜ学ぶのか② 園の食に対する考え方 （素材、調理法、食事の雰囲気）</li> <li>【資料】</li> <li>・障害の世界を知る（DVD鑑賞） a) テンプルグランディン b) だってしょうがないじゃない</li> <li>【園外研修】</li> <li>相模原市ステップアップさがみはら保育者研修体系 他</li> <li>・子どもの権利、人権</li> <li>・相模原市教育保育ガイドライン</li> <li>・指針・要領の理解</li> <li>・心肺蘇生法</li> <li>・乳幼児の事故や疾病への対応</li> </ul>	6月～	4人
一般クラス （中級） <ul style="list-style-type: none"> <li>・人事考課 新任考課者研修</li> <li>【園外研修】</li> <li>相模原市ステップアップ、さがみはら保育者研修体系 他</li> <li>・支援保育（トート先生）</li> <li>・子どもの権利2</li> <li>・全ての子どもと家族が輝けるために （難病、医療的ケア等について）</li> <li>・中堅Ⅰ</li> </ul>	通年 年間3回予定	1人～2人 4人

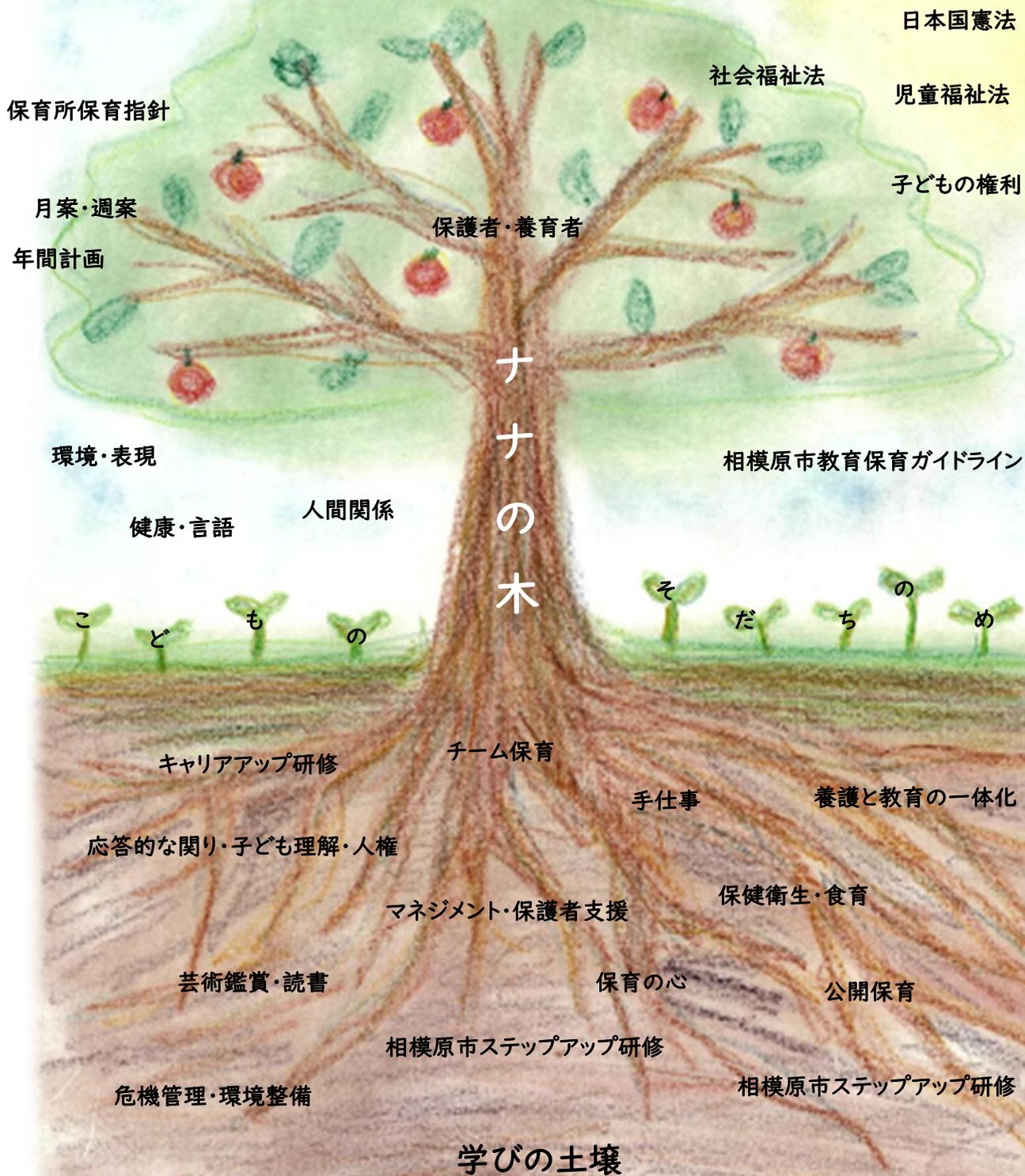
管理クラス	【園内・園外研修】 相模原市ステップアップ、さがみはら保育者研修体系 他 ・施設長研修・ハラスメント ・関連法令・防火管理者 ・経営セミナー	通年	1人
<b>園内研修（毎年実施）</b>		<b>日程</b>	<b>予定参加人数</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・シユタイナー保育</li> <li>・SIDS ・人数確認 ・心肺蘇生訓練 ・誤食訓練(エピペン)</li> <li>・SNS</li> <li>・防犯訓練(年3回)</li> <li>・季節の祝祭</li> <li>・プール・水遊び</li> <li>・感染症</li> <li>・事業計画・全体的な計画・重点課題</li> <li>・BCPについて</li> </ul>		通年 5月全体会議  5月10月2月 6月 11月 6・7月 5月 10月 3・5・8・12 全体会議にて	全職員
<b>自主研修</b>		<b>日程</b>	<b>予定参加者</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・読書会</li> <li>・オイリュトミー</li> <li>・保育士会・保育連絡協議会研修等</li> <li>・自主勉強会</li> </ul>		2か月に1回 年間10回 通年	1～2人
<b>専門分野研修</b>		<b>日程</b>	<b>予定参加者</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアアップ研修</li> <li>・相模原市保育者ステップアップ研修</li> <li>・さがみはら保育者研修体系</li> </ul>		通年 ↓ ↓	1人 2～3人 1人
<b>ナナ職員学びたいこと 時期・回数・開催方法検討中</b>		<b>日程</b>	<b>予定参加者</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・読書会</li> <li>・生活習慣について（保育の心の読み合わせと確認）</li> <li>・食事について（摂食研修）</li> <li>・手仕事（玩具づくり）</li> <li>・脳の発達について</li> </ul>			全職員

# ～ナナの木～

鳥や虫などの生き物や風が、実や種を運んできてくれます。私たち人間は、その実や種を一つひとつ丁寧に包み込み、手間ひまかけて新たな芽を大切に育てていきます。

子どもたちも同じように、ゆっくり丁寧に温かいまなざしで包み込みながら、こころとからだを育てていきます。

上からのねらい…国の基準規定に基づく事項に従って日々の保育に努めていきます。



しっかりと土づくりを行い、良質な栄養を吸収し、豊かな憂いある実りに繋げてあげていきたいと思ひます。